

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

Mei Indrawati

ABSTRACTION

The aim of this writing is as the matter of consideration for company, especially for SDM superintendent in giving motivation and paying attention to working area.

Based on testing of hypothesis which explain that there is influence collectively or free variable simultaneous (motivation and working area) to variable trussed (working achievement) using doubled linier regression analyzes; conclude that there is significant influence.

Based on testing of hypothesis which explain that there is partially influence free variable (motivation and working area) to variable trussed (working achievement) using doubled linier regression analyzes, conclude that there is significant influence.

Partial correlation amount between motivation variable and working achievement variable equal to 0,584; partial correlation amount between working area variable and working achievement variable equal to 0,755. So, can be concluded that working area variable has the influence that more dominant to working achievement if compared with motivation.

Tujuan penulisan adalah sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya bagi Kepala Bagian SDM dalam memberikan motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia usaha semakin maju dan persaingan begitu ketat baik di sektor jasa maupun disektor industri tidak dapat terelakkan lagi. Hal ini menyebabkan setiap perusahaan berusaha keras lagi untuk mempertahankan kelangsungan usahanya bahkan kalau bisa lebih berkembang. Karena kita tahu bahwa setiap perusahaan mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun pemilikinya. Dan untuk mempertahankan kontinuitas perusahaan banyak hambatan yang dihadapi karena perusahaan adanya perusahaan yang terjadi di lingkungan usahanya, baik pada skala mikro maupun makro.

Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan upaya misalnya menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi serta mengupayakan agar sumber daya yang memiliki dipergunakan secara efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun salah satu sumber daya yang penting digunakan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan di Indonesia pada dasarnya sangat mudah memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM).

Akan tetapi untuk memperoleh SDM yang diinginkan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tidak mudah, karena itu peranan Kepala Bagian SDM sangat penting dalam membantu para kepala bagian lainnya sebagai kepanjangan perusahaan dalam mengambil keputusan tentang SDM yang diinginkan agar perusahaan dapat menjalankan seluruh aktivitasnya secara lancar dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara lancar maka diperlukan adanya suasana atau lingkungan kerja yang teratur dan mendukung, dimana antara karyawan dan manajemen akan terjalin kerja sama yang harmonis dan sangat menguntungkan. Untuk menciptakan suasana seperti itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawan

Oleh karena itu kesadaran kepala cabang sebagai pucuk pimpinan perusahaan yang tidak bekerja sendirian akan tetapi dengan bantuan orang lain yaitu karyawan. Dalam proses kerjanya karyawan tentu mempunyai perbedaan sifat sebagai akibat latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang majemuk dan ini akan terjadi juga dalam lingkungan kerjanya terutama dalam hubungan kerjanya yang mempengaruhi sifat dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitu juga perusahaan mempunyai latar belakang budaya dan falsafah serta pengalaman dalam memajukan dan menjalankan usaha yang berlainan, sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan pola hubungan kerja dengan karyawan. Karena adanya perbedaan kepentingan maka pemberian motivasi kepada karyawan berbeda, untuk itu perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama sehingga yang menjadi keinginan, kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat terwujud, sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar lebih baik lagi dibutuhkan tempat kerja atau lingkungan kerja yang baik dan mendukung sehingga dapat memberikan rasa tenang, nyaman dalam bekerja serta betah pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penulisan adalah sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya bagi Kepala Bagian SDM dalam memberikan motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja.

Metode Penelitian

Variabel-variabel yang diteliti dapat diidentifikasi sebagai Variabel Bebas (X) yang terdiri dari motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan Variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja (X_1) yaitu dorongan kerja untuk melakukan serangkaian aktivitas yang mengarah pada pencapaian sasaran tertentu di dalam organisasi, kemudian dikembangkan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, diukur dengan skala ordinal atas sikap Likert dengan interval 1-5.

Lingkungan kerja (X_2) yaitu sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam melaksanakan aktivitas yang mengarah pada pencapaian sasaran tertentu di dalam perusahaan, kemudian dikembangkan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, diukur dengan skala ordinal atas sikap Likert dengan interval 1-5.

Variabel terikat adalah prestasi kerja (Y) yaitu hasil kerja atau output yang dihasilkan karyawan pada satu waktu tertentu, kemudian dikembangkan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, diukur dengan skala ordinal atas sikap Likert dengan interval 1-5.

Pengumpulan data dilakukan dengan field research yaitu dengan menemui responden di masing-masing unit kerja. Analisa data berupa regresi linier berganda, yaitu analisa secara kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan, mengolah, menyajikan, menganalisa dan menginterpretasikan data yang berwujud angka-angka. Untuk menentukan pola hubungan lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat digunakan bentuk fungsi atau persamaan. Rumus persamaan regresi dengan 2 variabel bebas adalah $Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

Hasil dan Pembahasan

Upaya perubahan terus dilakukan menghadapi era persaingan. Untuk itu perusahaan melakukan program pengembangan terhadap SDM yang merupakan subyek perubahan. Program dilakukan secara seimbang untuk pengembangan manajemen, keahlian dan sikap. Secara keseluruhan program pengembangan menjangkau 22% pegawai dan diutamakan pada tingkat menejer (60%).

Perusahaan juga menjalin hubungan internasional secara intensif dengan pengelola sebagai upaya pertukaran informasi, ilmu pengetahuan serta pengalaman untuk pengembangan SDM. Dalam rangka memberi motivasi, perusahaan juga selalu memberikan penghargaan kepada karyawan operasional terbaik.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 8/1990 bahwa perusahaan dapat bekerjasama dengan swasta, maka perusahaan bekerja sama dengan investor swasta yang telah mendapat ijin dari pemerintah mendirikan perusahaan patungan.

Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja digunakan teknik analisa regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan dengan bantuan komputer yang menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	r parsial
Motivasi (X_1)	0,347	3,740	0,584
Lingkungan Kerja (X_2)	0,412	5,990	0,755
Variabel terikat : Prestasi Kerja (Y) Konstanta = 16,817 R^2 = 0,678 R = 0,823 F_{hitung} = 28,363 F_{tabel} = 4,21 t_{tabel} = 2,045			

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 67,8%, sedangkan 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu juga menggambarkan kelayakan model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,817 + 0,347 X_1 + 0,412 X_2$$

Koefisien konstanta (a) sebesar 16,817 menunjukkan besarnya variabel terikat Y adalah bernilai 16,817 dengan asumsi apabila motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol atau konstan. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,347 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat satu satuan maka prestasi kerja diduga akan meningkat sebesar 0,347 dengan asumsi apabila lingkungan kerja dan konstanta sama dengan nol (0) atau konstan.

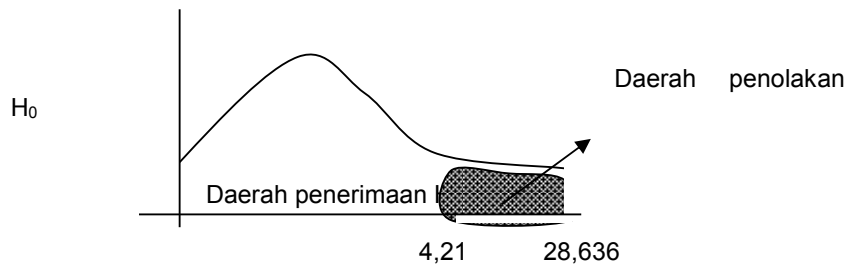
Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja diduga akan meningkat sebesar 0,412 dengan asumsi motivasi dan konstanta sama dengan nol (0) atau konstan.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Untuk menguji hipotesis ke satu, digunakan uji F yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Anova

Model	JK	df	KT	F hitung	F tabel
Regresi	63,348	2	31,674	28,363	4,21
Residual	30,152	27	1,117		
Total	93,500	28			

Berdasarkan tabel 2 didapat F_{hitung} sebesar 28,363 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,21. Karena F_{hitung} (28,636) jauh lebih besar dari F_{tabel} (4,21) maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis pertama teruji kebenarannya.



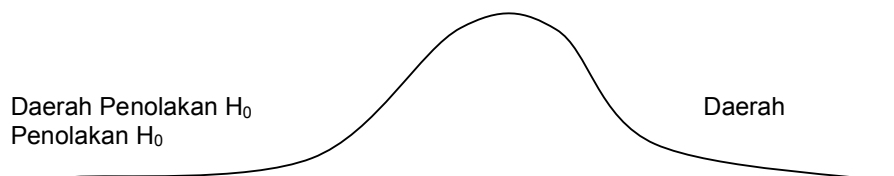
Hipotesis kedua menyatakan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Untuk menguji hipotesis kedua, digunakan uji t yang hasilnya adalah sebagai berikut :

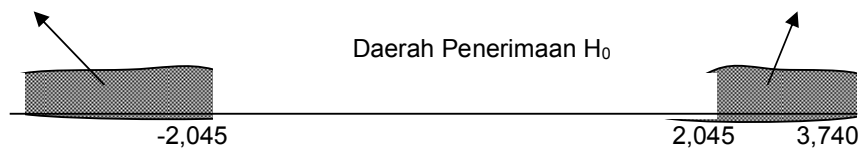
Tabel 3 Uji t

Variabel bebas	t_{hitung}	t_{tabel}
Motivasi (X_1)	3,740	2,045
Lingkungan Kerja (X_2)	5,990	2,045
Prestasi kerja (Y)	9,035	2,045

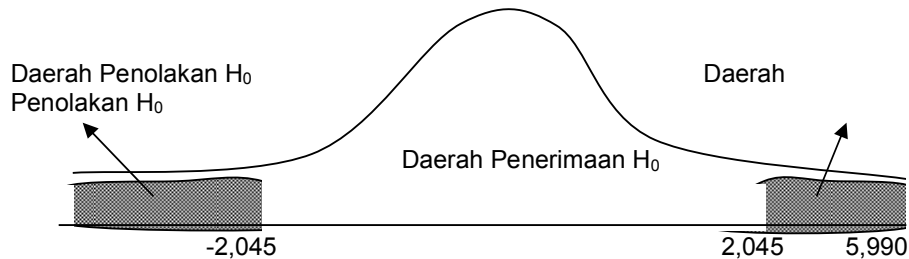
Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan variabel motivasi (X_1) yaitu sebesar 3,740 lebih besar dari t_{tabel} (2,045), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.





2. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 5,990 lebih besar dari t_{tabel} (2,045), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.



Hipotesis ketiga menyatakan variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja digunakan uji r parsial yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji r Parsial

Variabel bebas	r_{parsial}
Motivasi (X_1)	0,584
Lingkungan kerja (X_2)	0,755

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa harga r_{parsial} variabel motivasi (X_1) adalah 0,584. Hal ini berarti bahwa r_{parsial} variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,755. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karena memiliki harga r_{parsial} yang paling besar. Harga r_{parsial} variabel lingkungan kerja sebesar 0,755 berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 75,5%.

KESIMPULAN

Dari hasil penulisan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) menggunakan analisis regresi linier berganda, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.
- Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) menggunakan analisis regresi linier berganda, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.
- Nilai korelasi parsial antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja sebesar 0,584; nilai korelasi parsial antara variabel lingkungan kerja dengan variabel prestasi kerja sebesar 0,755. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja di bandingkan dengan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Band. William A, 1991, **Creating Value for Customer: Designing and Implementation a Total Corporate Strategy**, John Wales and Son Inc, Canada.
- Bass, BM, 1985, **Leadership and Performance Beyond Expectation**, New York, Free Press.
- Hadi, Sutrisno, 2001, **Metodologi Research Jilid I**, Andi Offset, Edisi Pertama, Yogyakarta,
- Hanan, Mack and Peter Karp, 1991, **Customer Satisfaction: How to Maxime, Meqsuare and Market Your Company's Ultimate Product**, New York: American Management Association.
- Hasibuan, Malayu, 1980, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Haji Masagung.
- Kotler, Philip and Garry Armstrong, 1996, **Principles of Marketing**, Seventh Edition, International Edition, Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mowen, John C, 1995, **Statistic for Business and Economic**, 4th Edition, Englewood Clifts, New Jersey.
- Robbin, Stepen P, 2001, **Perilaku Organisasi**, Jakarta, Prenhallindo.
- Suhandi, Sigit, 1983, **Teori Kepemimpinan dalam Manajemen**, Armurti, Yogyakarta.